



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de
secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

AUTOR:

Arias Vergara, Andrés Humberto (ORCID: 0000-0002-3792-267x)

ASESOR:

Mg. Bravo Huaynates, Guido (ORCID: 0000-0002-4148-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a Dios Todopoderoso, por sus bendiciones, y la sabiduría de perseverar en función de la fe, la esperanza y el compromiso moral, ético-deontológico de compartir conocimientos científicos, por el desarrollo de la sociedad y el bien común.

A mi padre, que está en el cielo; por enseñarme la disciplina de cumplir con las responsabilidades, metas y objetivos, presentados en mi vida personal y profesional.

A mi madre y a mi esposa, por compartir su entusiasmo conmigo, en mi investigación científica y en el reto de realizar la Maestría en Psicología Educativa.

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por compartir sus conocimientos científicos, y su experiencia profesional, en cada ciclo de la Maestría en Psicología Educativa.

Al director de la Institución Educativa 1213 de Ate, Magíster Omar Flores, por permitirme realizar la tesis de Liderazgo Transformacional a sus estudiantes de quinto de secundaria.

Agradecimiento especial a la doctora María Subiría, docente de la Institución Educativa 1213 de Ate, por su asesoría, coordinación y todo el apoyo, para realizar la Investigación: Liderazgo Transformacional en estudiantes de quinto de secundaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	5
III.- METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo de investigación.....	11
3.2 Variable y operacionalización.....	13
3.3 Población, estudio censal.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Métodos de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV.- RESULTADOS.....	15
V.- DISCUSIÓN.....	18
VI.- CONCLUSIONES.....	20
VII.- RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS.....	
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción de la población por variables sociodemográficas.....	15
Tabla 2: Distribución de los niveles de la variable y dimensiones.....	16
Tabla 3: Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional.....	17

RESUMEN

El objetivo de la investigación ha sido evaluar el liderazgo transformacional en los estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate. Se aplicó el instrumento, elaborado por Nureña (2019): cuestionario sobre Liderazgo Transformacional a los estudiantes de la institución educativa; 57,1% (24 mujeres) y 42,9% (18 varones). Las dimensiones: influencia individualizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual, en función con los niveles y rangos: Destacado (nivel alto – 90 a 100 puntos), Adecuado (nivel medio – 80 a 89 puntos), Inadecuado (nivel bajo – menos de 79 puntos), determinó las aptitudes del liderazgo transformacional en los estudiantes de quinto de secundaria y la importancia de incluir en el currículo escolar, los temas de liderazgo y oratoria. Los resultados de la tesis, mostraron que el nivel alto o destacado es el que predomina en los estudiantes de quinto de secundaria: 61,90% (26 estudiantes son destacados), 35,71% (15 alumnos son de nivel adecuado o medio), y sólo 2,38% (1 estudiante no alcanzó el puntaje mínimo y se ubicó en el nivel inadecuado o bajo). Además, la investigación científica ubicó a las mujeres en el nivel alto de liderazgo transformacional: 45,23% (19 estudiantes mujeres), frente al 16,66% (7 varones destacados).

Palabras claves: Liderazgo, oratoria, persuasión, motivación.

ABSTRACT

The objective of the research has been to evaluate the transformational leadership in fifth year high school students of the I.E. 1213 Great Glory of Ate. The instrument, prepared by Nureña (2019), was applied: questionnaire on Transformational Leadership to the students of the educational institution; 57.1% (24 women) and 42.9% (18 men). The dimensions: individualized influence, inspiring motivation, intellectual stimulation and individual consideration, depending on the levels and ranges: Outstanding (high level - 90 to 100 points), Adequate (medium level - 80 to 89 points), Inadequate (low level - less than 79 points), determined the transformational leadership skills of fifth-grade students and the importance of including leadership and public speaking topics in the school curriculum. The results of the thesis showed that the high or outstanding level is the one that predominates in fifth year high school students: 61.90% (26 students are outstanding), 35.71% (15 students are of adequate or intermediate level), and only 2.38% (1 student did not reach the minimum score and was placed in the inadequate or low level). In addition, scientific research placed women at the high level of transformational leadership: 45.23% (19 female students), compared to 16.66% (7 outstanding males).

Keywords: Leadership, public speaking, persuasion, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en estudiantes de quinto de secundaria se ha limitado a la realización de exposiciones de temas y trabajos grupales en el aula, sin poder enfatizar la importancia de la oratoria en los alumnos, en concordancia con su aprendizaje sistemático, el análisis crítico, la interpretación individual de conceptos, y la empatía, como estructura del mensaje o discurso retórico, para poder establecer su liderazgo, interactuar y compartir conocimientos científicos.

El hecho de “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, con el fin de promover oportunidades de aprendizaje, durante toda la vida, para todos” (Unesco, 2016), no coincide con el puesto 64 que obtuvo el Perú en la Prueba Pisa (Minedu, 2018); existe una ligera mejora en la comprensión lectora de los estudiantes de secundaria, pero insuficiente para fomentar el interés por la investigación científica y la capacidad de elocuencia y motivación que define al líder. En consecuencia, esta debilidad para elaborar discursos sólidos, persuasivos, ha afectado la formación integral científica-humanística, y el desarrollo del liderazgo transformacional en los estudiantes de secundaria. “La lectura es indispensable porque amplía el vocabulario”, desarrolla la inteligencia lingüística y permite “la interpretación, para opinar, resumir y comentar” (Hernández et al., 2021).

El Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la Institución Educativa 1213 Gloria Grande de Ate, parte de la falta de dinámica en las exposiciones y la poca práctica de los estudiantes para transmitir ideas u opiniones en público; el no haber incluido los temas de liderazgo y la oratoria en el currículo escolar, ha mostrado la incoherencia entre saber y no saber exponer, con el fin de poder fundamentar y convencer. En resumen, “lo que el país necesita son educandos que hablen con fluidez, buena entonación y pronunciación”, capacitados para “expresarse correctamente ante cualquier circunstancia” (Cornelio, 2021).

Esto último, en referencia a las limitaciones que ha experimentado el estudiante de secundaria para desarrollar su empatía y liderazgo transformacional, sobre la base de la motivación y estimulación intelectual con el

fin de compartir nuevos conocimientos y habilidades. En suma, la importancia de “transmitir un mensaje claro, preciso y coherente”, se da en concordancia con la interpretación y la valoración del conocimiento, para que el “emisor comprenda lo que pretende decir; entienda el por qué y el para qué” de su interpretación y la valoración del tema que comparte”; la diferencia de la persuasión y la creatividad en el mensaje (Hernández et al., 2021).

El hombre por naturaleza es un ser social, gregario, sin embargo, la educación escolar ha priorizado la individualidad del conocimiento científico de los estudiantes, en lugar de enfocarse más en la capacidad de extroversión del liderazgo transformacional, para asumir retos y adaptarse a cambios significativos; lograr la empatía y la tolerancia a la frustración, sobre la base de los trabajos grupales. En ese sentido, “es la organización educativa quien delimita la conceptualización y estudios sobre liderazgo, para elevar el poder personal, relacional o del experto”; parte fundamental de la formación integral científica y humanística de los estudiantes (Cabrera et al., Oñate et al., Alfaro, 2016). En consecuencia, la falta de evaluación, diagnóstico e intervención psicopedagógica al inicio del año escolar, representa un problema para la detección del individualismo y la presencia de casos de bullying, que afectan directamente el desarrollo transformacional y el respeto entre estudiantes.

El liderazgo transformacional se ha establecido siempre, a través de la motivación, la moral y la productividad, como estructura fundamental para el desarrollo de habilidades individuales-colectivas, sumadas a la capacidad del cambio e innovación de los trabajos grupales. El hecho de no incluir en el currículo escolar la oratoria y los distintos tipos o estilos de liderazgo, es como priorizar la nota aprobatoria, en lugar de alcanzar el objetivo de la comprensión, interpretación y análisis crítico del educando, para aprender a elaborar discursos, fundamentar ideas, y convencer sobre un hecho o conocimiento científico relevante, durante su etapa de formación escolar, previa a la universidad. En consecuencia, es el “diseño del trabajo y la asignación de roles los que determinan la eficiencia con la que el equipo realiza su labor, actividades individuales, colectivas fundamentales; sincronizadas y mutuamente coherentes de todos sus integrantes” (Yukl, 2008).

Es complicado desarrollar el liderazgo transformacional, y la estructura de un mensaje didáctico, empático e innovador, si la oratoria del estudiante no es frecuente y se limita a esporádicos trabajos grupales y exposiciones. En ese sentido, la educación en el Perú ha sido insuficiente para cumplir con el objetivo de “aprender, a través de la indagación de diversas fuentes de información y estrategias de investigación; valoradas según la reflexión crítica, creativa y colaborativa en los educandos” (MINEDU, 2012). Es en este contexto, en que el estudiante de quinto de secundaria tiene dificultades para fusionar el conocimiento científico con el discurso retórico y el liderazgo transformacional; lograr la decodificación correcta del mensaje, la empatía y la motivación constante, en concordancia con la solución de conflictos y el cambio de actitudes del grupo de estudiantes, hacia objetivos comunes. En suma, “la escuela es el espacio formal, en donde se aprende el sentido de lo público, a partir de la interacción con otros; los estudiantes son conscientes que pertenecen a una comunidad y tienen derecho a participar en ella” (Guerrero, 2016).

Para Bernard Bass el liderazgo es un proceso de interacción entre dos o más personas, en el cual “se estructura o reestructura la situación”, sobre la base de expectativas y cambios en el planteamiento de objetivos comunes (Bass, 1990). Sin embargo, no existe liderazgo transformacional ni de ningún tipo, sin la etimología, la epistemología y la persistencia, en función de la creatividad de asumir retos y cambios significativos, en función a la productividad. Como resultado en todo el proceso de interacción y organización de cada proyecto, el líder transformacional “inspira confianza, respeto y admiración, porque busca incluir y desarrollar todo el potencial de sus seguidores, para alcanzar objetivos compartidos y resultados sostenibles. En ese sentido, el “liderazgo transformacional es el resultado de la motivación y el aprendizaje, en función de lo metodológico, lo didáctico y participativo” (Ospina, 2016).

“La persuasión y la motivación parten del proceso cognitivo y la metacognición del estudiante (López, 2016), para realizar el control de su propio aprendizaje e interés por compartir conocimientos con los demás” (p.3). En ese sentido, el Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate, analiza y evalúa el conocimiento científico

de los estudiantes, en concordancia con el liderazgo transformacional, la empatía y el trabajo colaborativo de exponer con coherencia y precisión cada argumento, interpretación, valoración u opinión de lo que el estudiante aprende. Para ello, se formulan las siguientes interrogantes: ¿Qué características presenta el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate? ¿Qué características presenta la dimensión carisma o influencia idealizada, y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate? ¿Qué características presenta la dimensión motivación inspiradora y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate? ¿Qué características presenta la dimensión estimulación intelectual y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate? ¿Qué características presenta la dimensión consideración individual y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate?

La presente investigación científica se justificó, en función de la evaluación y análisis del liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria; la importancia de poder aprender-compartir conocimientos, sobre la base de la motivación, la elocuencia del mensaje y el compromiso de objetivos colectivos, que establece su formación previa a la universidad. En referencia a los objetivos de la investigación, se estructuran por su relevancia general y específica. Establecer las características del liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate. Establecer las características de la dimensión carisma o influencia idealizada, y el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate. Establecer las características de la dimensión motivación inspiradora y el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate. Establecer las características de la dimensión estimulación intelectual y el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate. Establecer las características de la dimensión consideración individual y el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación científica sobre el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la Institución Educativa 1213 Gloria Grande de Ate 2021, ha incluido como fundamento general y específico, los siguientes antecedentes:

La tesis de Guerrero de la Cruz (2016) determinó “la importancia de la percepción favorable de los educandos, que son elegidos de manera democrática por sus cualidades de empatía y liderazgo transformacional”. Esto último, según la misma investigación implica la existencia de espacios de participación, interacción y toma de decisiones de los estudiantes de quinto de secundaria, en función de la innovación y objetivos comunes. En consecuencia, cada objetivo se alcanza, sobre la base de la confianza y compromiso individual-colectivo con las metas u objetivos del proyecto asumido; “planificación ampliamente asociada con el liderazgo transformacional, por su efectividad”, durante el proceso de organización y comunicación de estrategias o acciones (Perilla-Toro, 2017).

El liderazgo transformacional difiere totalmente del liderazgo autocrático, porque no centraliza el poder de decisión en una sola persona; considera la suma de habilidades individuales, sobre la base de la estimulación intelectual de todos los miembros del grupo, para permitir la creatividad e inspiración antes, durante y después de lograr los objetivos. En ese sentido, el líder se diferencia por su facilidad de comunicar sus estrategias con fluidez y seguridad; comparte su visión para incrementar la energía del equipo y lograr alcanzar niveles altos de desempeño individual y productividad colectiva. En consecuencia, parte del objetivo de “definir la misión y las metas del grupo para alcanzar el éxito compartido” (Pérez et al., 2015).

La investigación científica de Aguilera (2018) concluyó que la “influencia del “liderazgo transformacional” está relacionada al empoderamiento de los estudiantes de secundaria, y su “rol como representantes del cambio social”. La eficacia del líder transformacional parte de la visión estratégica de objetivos, y la capacidad de influencia en el grupo, para organizar el trabajo, en concordancia con la empatía, el conocimiento y la innovación.

La tesis de Rojas y Di Fiore (2019) determinó que “las instituciones educativas están obligadas a abrir espacios culturales” con el fin que sus estudiantes desarrollen su liderazgo transformacional, en función del interés por la investigación y el desarrollo de su comunidad. En consecuencia, los estudiantes son líderes, si tratan a cada compañero de “manera distinta e individual”, conforme a sus habilidades, necesidades personales e integración con el grupo y los objetivos; el líder transformacional “actúa como entrenador”, en relación con el desarrollo científico-práctico personal, para que cada estudiante se sienta valorado y sume al proyecto de todos (Ramírez, 2018).

Según la investigación de Paredes (2020) “el liderazgo pedagógico no es universal”, está centrado en el estudiante, y en la importancia de su aprendizaje; es el resultado de la motivación, dinámica, inspiración y guía permanente del docente hacia las metas y objetivos comunes, con el objetivo de fomentar la participación activa, individual-colectiva de los alumnos, sobre la base de su desarrollo fundamental de conocimientos científicos e integración de habilidades.

La investigación científica de Torres (2020) determinó que “el liderazgo transformacional es un requerimiento en la actualidad”, una actitud y desempeño profesional para que los directores guíen a los docentes sin recurrir a la imposición; la necesidad del compañerismo y motivación con el fin de incrementar el aprendizaje significativo y la empatía de los estudiantes de secundaria, en función de su liderazgo transformacional y la organización de trabajos grupales.

El Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la Institución Educativa 1213 Gloria Grande de Ate, implica la postura correcta del cuerpo, el uso de palabras clave en el mensaje, el tono de voz, la expresión del rostro, los gestos y énfasis para fundamentar el discurso individual, sobre la base de la participación, interacción e integración de estudiantes; la posibilidad o no, de compartir dentro y fuera del aula, ideas, juicios de valor y enfoques, para enriquecer el proceso de aprendizaje colaborativo y debate constructivo entre educandos. En ese sentido, “el liderazgo personal es la base del cambio permanente; el desarrollo sostenido de la organización, depende de la fuerza

transformadora de las personas y su actitud creativa, para asumir retos y objetivos compartidos" (Covey, 1994). Para una evaluación y análisis específico del liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria, la presente investigación formuló cuatro dimensiones de la variable e ítems.

Dimensión carisma o influencia idealizada: Conjunto de cualidades que permite al líder transformacional adquirir confianza y admiración, por parte de sus seguidores. Identificación con el cambio y la innovación, en función de la perseverancia y el desarrollo de habilidades de todos los miembros del grupo.

- 1.- Promueve el cambio y demuestra su compromiso con los objetivos del grupo.
- 2.- Demuestra optimismo y participa en el trabajo grupal.
- 3.- Comparte el éxito personal y los suma a los objetivos del grupo.
- 4.- Considera que sus compañeros reconocen su iniciativa y motivación, para realizar el trabajo grupal.
- 5.- Convince a sus compañeros, en función de su creatividad y conocimiento científico.
- 6.- Organiza las estrategias con sus compañeros, en concordancia con la estructura del trabajo grupal.

Dimensión motivación inspiradora: Habilidad del líder transformacional para generar optimismo y fortaleza en los demás. Capacidad de generar compromiso, sobre la base de la perseverancia y la existencia de metas u objetivos que comparten todos los miembros del grupo.

- 7.- Motiva a sus compañeros, para que se comprometan con los objetivos del grupo.
- 8.- Demuestra entusiasmo y anima a sus compañeros cuando no logran las metas.
- 9.- Organiza los roles del grupo y motiva la participación de sus compañeros.
- 10.- Considera que sus compañeros cumplen con las expectativas del trabajo grupal.

Dimensión estimulación intelectual: Los líderes transformacionales promueven el cambio y el desarrollo de la creatividad de sus seguidores, a través de la empatía y el intercambio de ideas u opiniones.

- 11.-** Acepta sugerencias y opiniones, para mejorar el trabajo grupal.
- 12.-** Organiza las acciones individuales, en función de los objetivos del trabajo grupal.
- 13.-** En caso de conflictos en el grupo, interviene para buscar la unión entre sus compañeros.
- 14.-** Fomenta el diálogo y la tolerancia a las críticas, para favorecer el trabajo en equipo.
- 15.-** Intercambia conocimientos científicos, sobre la base del cambio y la innovación.

Dimensión consideración individual: Se le denomina al apoyo fundamental que realiza el líder transformacional a uno de sus compañeros, con el fin de animarlo y lograr su identificación con las metas u objetivos del grupo. Motivar su participación activa, en concordancia con el desarrollo de conocimientos científicos y habilidades individuales.

- 16.-** Ofrece ayuda a sus compañeros con frecuencia.
- 17.-** Motiva de manera individual a sus compañeros, para que alcancen sus metas y objetivos.
- 18.-** Escucha atentamente y anima a sus compañeros, cuando tienen problemas personales.
- 19.-** Mantiene el diálogo, y logra unir los planes personales con los objetivos del trabajo grupal.
- 20.-** Reconoce los logros de sus compañeros y ofrece siempre su apoyo.

En referencia a la motivación, sin duda está implícita dentro del liderazgo transformacional; es un conjunto de fuerzas internas-externas que determinan el inicio de una acción hacia intereses u objetivos compartidos. Esto último considera la teoría o jerarquía universal de las necesidades del hombre, propuesta por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow (1908-1970), para incluirlas en la organización y la estructura del discurso o mensaje. **Necesidades**

Fisiológicas: Primer nivel básico, conocidas también como necesidades primarias; son indispensables para el sostenimiento de la vida biológica, incluye alimento, agua, aire, abrigo, sexo. Se les considera dominantes, cuando están insatisfechas a nivel crítico. **Necesidades de Seguridad y Protección:** Una vez que el primer nivel de necesidades está satisfecho, las necesidades de seguridad y protección se convierten en la fuerza impulsadora del comportamiento del individuo; éstas incluyen, estabilidad, orden, familiaridad, otros. **Necesidades Sociales:** Tercer nivel, incluye amor, afecto, pertenencia y aceptación. El ser humano no es una isla, busca relacionarse con los demás, motivado por la importancia de la aceptación del grupo e influencia del mismo. **Necesidades de Ego o Egoístas:** Cuando las necesidades sociales están más o menos satisfechas, el cuarto nivel responde a las necesidades de ego. Su orientación puede ser interna o externa. Interna, registra la autoestima del individuo; éxito, independencia, satisfacción personal (trabajo bien realizado). Externa, considera el prestigio que busca el sujeto para diferenciarse y sentirse realizado (reputación, status, reconocimiento). **Necesidades de Autorrealización:** Quinto y último nivel, prácticamente utópico. La mayoría de personas no satisfacen del todo sus necesidades de ego, por esta razón, buscan su autorrealización, amparándose en metas, objetivos para alcanzar su propio potencial y diferenciarse de la masa.

En consecuencia, la autorrealización está íntimamente ligada a la disciplina individual y colectiva de los estudiantes, en función de la empatía y el éxito compartido. En ese sentido, “el esfuerzo del líder transformacional, se centra en el desarrollo del conocimiento y las habilidades de sus compañeros, en concordancia con la trascendencia del mensaje, el intercambio de ideas, y los objetivos comunes” (Pérez et al., Arango et al., Sepúlveda, 2015).

En referencia a la oratoria, es “el arte de hablar con elocuencia” (RAE). Capacidad de manifestar la riqueza interior y amplificar sentimientos, conocimientos científicos, ideas y opiniones, sobre la base del discurso persuasivo y elegante. Se le considera “una disciplina que requiere contacto con el público, en función de la persuasión, confianza en la palabra y aptitudes del expositor, para poder motivar e informar al espectador, sobre temas actuales, actualizados y trascendentes” (Rocha, 2015).

El Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la Institución Educativa 1213 Gloria Grande de Ate, reconoce por todo lo expuesto anteriormente, la importancia del lenguaje kinésico, el cual estudia el significado expresivo o comunicativo de los movimientos corporales, en relación con la estructura lingüística, para lingüística del mensaje, entre dos o más personas. En suma, el liderazgo transformacional considera los movimientos de la cara y el cuerpo, porque ofrecen datos relevantes sobre la personalidad y el estado emocional del expositor; será poco o nada verosímil que se hable con una sonrisa, si el orador no es capaz de ocultar su timidez, tristeza o ira.

Los errores y conflictos que ocurren en el grupo son manejados por el líder, dentro de un ambiente de tolerancia y respeto. “El liderazgo transformacional contribuye a la formación de nuevos líderes con sensibilidad social, comprometidos con los valores del amor al prójimo, la ética y la moral” (Rojas, H., Di Fiore, 2021). Está vinculado a la inteligencia lingüística y demás inteligencias múltiples, en concordancia con el aprendizaje sistemático, disciplinado y significativo, para preparar los temas de cada asignatura, sobre la base de la motivación del equipo, la didáctica y la oratoria, de exponer lo que el alumno investiga, interpreta y valora.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La metodología de investigación es de tipo cuantitativa con diseño no experimental; transversal descriptivo simple. Busca analizar y describir el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate.

3.2. Variable y operacionalización

La variable de estudio es Liderazgo Transformacional. Se define como la capacidad del líder para convocar, influir y dirigir a los miembros de un grupo, en concordancia con los cambios positivos, el desarrollo de conocimientos científicos, las habilidades y la cultura individual-colectiva, que permiten resolver problemas y alcanzar objetivos (Nureña, 2019). Comprende cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores e ítems.

En referencia a la operacionalización de la variable, está dividida en cuatro dimensiones. La dimensión carisma o influencia idealizada comprende cuatro indicadores y seis ítems, la dimensión motivación inspiradora, cuatro indicadores y cuatro ítems, la dimensión estimulación intelectual, cuatro indicadores, cinco ítems, y la dimensión consideración individual, cuatro indicadores, cuatro ítems. Son veinte preguntas del instrumento o cuestionario sobre liderazgo transformacional, que fue aplicado a los estudiantes de secundaria durante las clases de tutoría. La escala de medición es ordinal con tres opciones de respuesta. Siempre (5 puntos), algunas veces (4 puntos), y nunca (3 puntos).

Los niveles son tres; destacado, que equivale a alto, adecuado, que equivale a medio e inadecuado, que equivale a nivel bajo. Nivel destacado, entre 90 a 100 puntos, nivel adecuado, entre 80 a 89 puntos, nivel inadecuado, menos de 79 puntos. De esta manera se evaluó el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate.

3.3. Población, estudio censal

El estudio es censal, con una población de 42 estudiantes de quinto de secundaria de la Institución Educativa 1213 Gloria Grande de Ate – Lima; varones y mujeres entre 15 a 17 años. Corresponde como investigación científica, la elaboración como proyecto educativo, en conjunto con el equipo de docentes, psicólogos, directores y autoridades de la institución educativa, para realizar programas dinámicos de aprendizaje, orientación vocacional y talleres de liderazgo transformacional, con el fin de organizar el trabajo grupal, en función de la innovación y la autorrealización de los estudiantes; formación integral científica-humanística con el objetivo de contribuir con el desarrollo de la sociedad y el bien común.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta se realizó a los estudiantes de quinto de secundaria de la Institución Educativa 1213 Gloria Grande de Ate – Lima, con el fin de analizar e identificar el nivel de liderazgo transformacional. Nureña (2019), realizó el cuestionario Liderazgo Transformacional a escolares; el instrumento estuvo dividido en cuatro dimensiones: carisma o influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual. Con el fin de interpretar y precisar los resultados, la presente investigación utilizó la escala de medición ordinal: nunca (03 puntos), algunas veces (04 puntos), siempre (05 puntos), en concordancia con los tres niveles y rangos del cuestionario: destacado o nivel alto (90 y 100 puntos), adecuado o nivel medio (80 y 89 puntos), inadecuado o nivel bajo (menos de 79 puntos).

3.5. Procedimientos

Como corresponde en toda investigación científica (tesis), se planteó el problema y los objetivos de la investigación, para la selección y adaptación del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo transformacional (Nureña, 2019). Posteriormente, se realizó las coordinaciones con la doctora María Subiría, docente de la Institución Educativa 1213, y se envió la carta al director del colegio, Mg. Omar Flores, para la aplicación del instrumento a los estudiantes de quinto de secundaria; el cuestionario se aplicó en la hora de tutoría, a través de formularios Google, por motivo de pandemia Covid-19. En referencia a la recolección de

datos, éstos han sido organizados e interpretados en hojas de cálculo Excel, con el objetivo de elaborar las tablas y gráficos que han permitido el análisis y la redacción de las conclusiones y recomendaciones de la presente tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez que el instrumento fue validado por los expertos, se aplicó el cuestionario liderazgo transformacional, con el fin de analizar e interpretar los resultados en Excel, en concordancia con el nivel de confiabilidad de 0,8%, la escala ordinal y los niveles-rangos establecidos: destacado (nivel alto), adecuado (nivel medio), inadecuado (nivel bajo).

3.7. Aspectos éticos

Se realizó las coordinaciones con el director de la Institución Educativa 1213 Gloria Grande de Ate, para la aplicación del instrumento, en concordancia con el compromiso de la reserva de los datos de todos los participantes, y el uso exclusivo de los resultados, para los fines de la investigación científica. Adicionalmente, se enviará una copia de la tesis al director del colegio, con el objetivo de establecer o mejorar el liderazgo transformacional, en los estudiantes de quinto de secundaria.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de la población de estudiantes por variables sociodemográficas

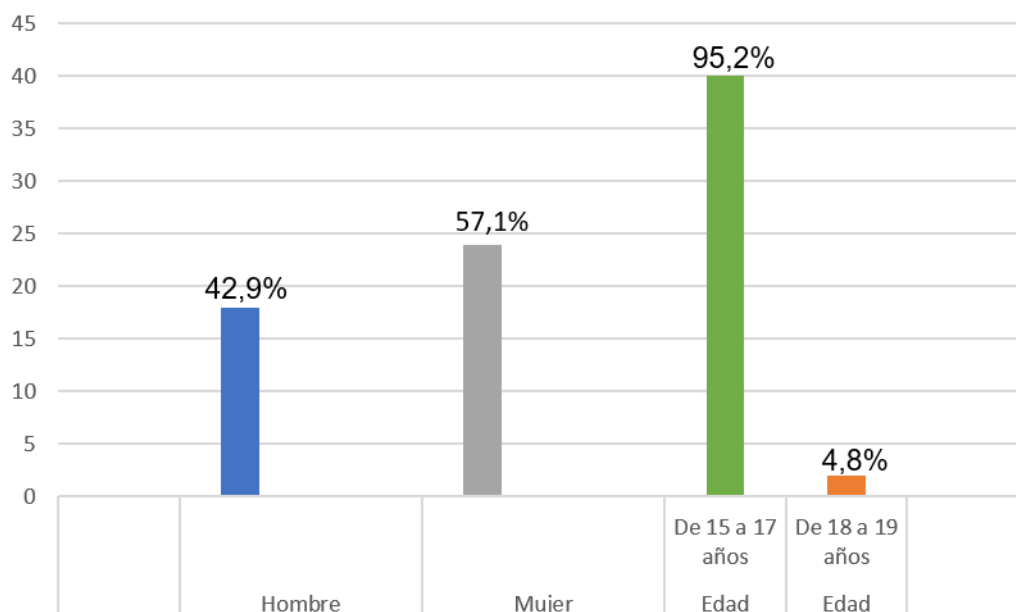
Tabla 1

Distribución de la población de estudiantes, según variables sociodemográficas.

Variables		f	%
Sociodemográficos			
Sexo	Hombre	18	42,9
	Mujer	24	57,1
Edad	De 15 a 17 años	40	95,2
	De 18 a 19 años	2	4,8

Figura 1.

Distribución de la población, según datos sociodemográficos



En la Tabla 1 y Figura 1, se observa que en la población predomina las estudiantes mujeres con 57,1%, frente a los alumnos hombres, 42,9%. En referencia a la edad, el grupo con mayor porcentaje es el comprendido entre 15 a 17 años, 95,2%, seguido del grupo de 18 a 19 años, 4,8%.

4.2 Resultados descriptivos de la población por dimensiones de la variable liderazgo transformacional

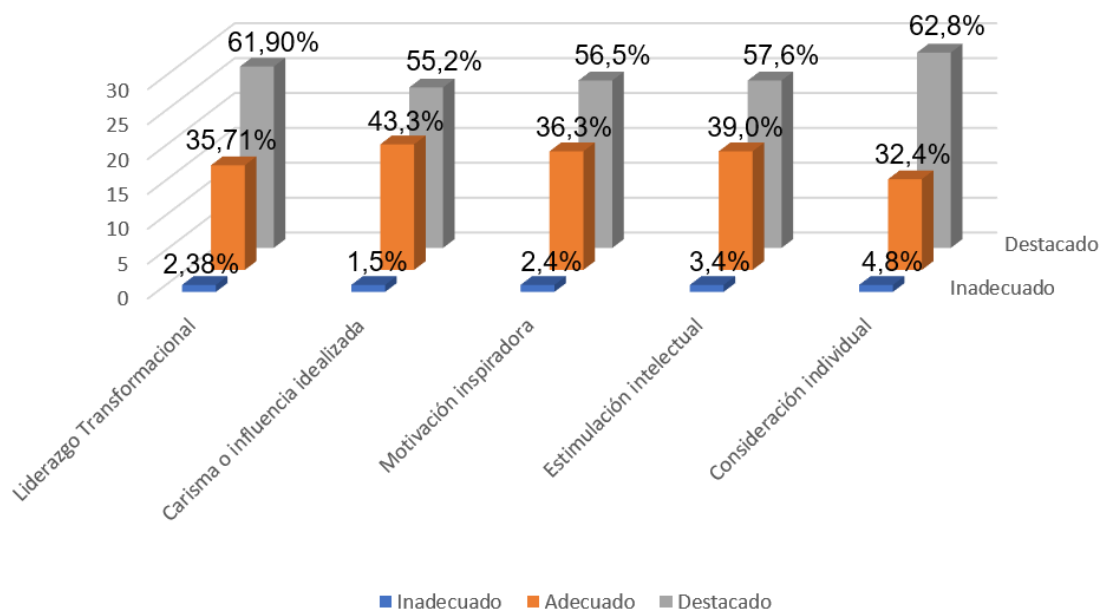
Tabla 2

Distribución de los niveles de la variable y dimensiones, según estudiantes

Dimensiones	Inadecuado		Adecuado		Destacado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo Transformacional	1	2,38	15	35,71	26	61,90	42	100
Carisma o Influencia Idealizada	1	1,5	18	43,3	23	55,2	42	100
Motivación Inspiradora	1	2,4	17	36,3	24	56,5	42	100
Estimulación Intelectual	1	3,4	17	39,0	24	57,6	42	100
Consideración Individual	1	4,8	13	32,4	28	62,8	42	100

Figura 2.

Niveles de la variable y dimensiones, según estudiantes



En la Tabla 2 y Figura 2 se observa que el nivel de liderazgo transformacional en estudiantes es alto con 61,90%, moderado en 35,71% y bajo en 2,38%. En referencia a las dimensiones, se observó que el 55,2% logró alcanzar el nivel destacado en carisma o influencia idealizada, 43,3%, nivel adecuado, y 1,5%,

nivel inadecuado. Respecto a la dimensión motivación inspiradora, el 56,5%, obtuvo el nivel destacado, 36,3%, nivel adecuado, y 2,4%, nivel inadecuado. En Dimensión estimulación intelectual, el 57,6% de estudiantes logró el nivel destacado, 39,0%, nivel adecuado, y 3,4%, nivel inadecuado. Finalmente, en la cuarta dimensión consideración individual, 62,8%, se ubicó en el nivel destacado o alto, 32,4%, nivel adecuado o medio, y 4,8%, en el nivel inadecuado o bajo.

4.3 Resultados descriptivos de la variable sociodemográfica

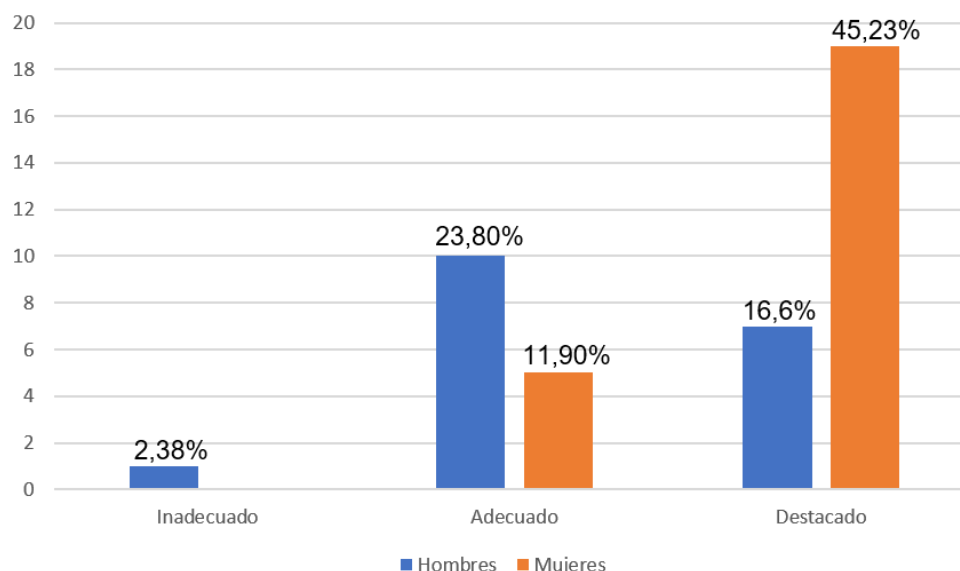
Tabla 3.

Niveles de liderazgo transformacional, según variable sociodemográfica

Niveles de Liderazgo Transformacional	Hombres		Mujeres		Total	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	1	2,38	0	0	1	2,38
Adecuado	10	23,80	5	11,90	15	35,71
Destacado	7	16,6	19	45,23	26	61,90
Total	18	42,78	24	57,13	42	100

Figura 3.

Niveles de liderazgo transformacional, según variable sexo



En la Tabla 3 y Figura 3 se observa que el nivel de liderazgo transformacional en mujeres es alto. 45,23% alcanzó el nivel destacado, 11,90%, nivel adecuado o medio, y 0%, nivel inadecuado o bajo. En referencia a los hombres, el 16,6% obtuvo nivel destacado, 23,80%, nivel adecuado y 2,38%, nivel inadecuado.

V. DISCUSIÓN

Al inicio de la presente investigación, se detectó el problema de organizar las exposiciones sólo en los trabajos grupales, en lugar de incluir en el currículo escolar los temas de oratoria y los tipos de liderazgo para fomentar el aprendizaje sistemático, significativo de los estudiantes de quinto de secundaria, en función de su análisis crítico, la interpretación individual y la empatía como discurso elocuente, con el fin de compartir conocimientos científicos y establecer el liderazgo transformacional dentro y fuera del aula.

A esta realidad, se sumó el puesto 64 que obtuvo el Perú en la última Prueba Pisa (Minedu, 2018); una leve mejora en comprensión lectora, pero insuficiente para incrementar el interés por la investigación científica, la retórica en el mensaje y la motivación que define al líder. Sin embargo, en la investigación: Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021, predominó el nivel destacado o alto: 61,90%, nivel adecuado o medio: 35,71%, y nivel inadecuado: 2,38%. Además, resaltó el liderazgo transformacional en estudiantes mujeres: destacado 45,23%, adecuado 11,90%, inadecuado 0%, frente a los resultados de los estudiantes hombres: nivel destacado 16,66%, adecuado 23,80%, inadecuado 2,38%. Esto último, en referencia a las cuatro dimensiones de la variable liderazgo transformacional: carisma o influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual, que fundamentan el hábito de la lectura, la metacognición, el interés por la investigación científica, la capacidad de autorrealización y la práctica de oratoria de los estudiantes, para poder establecer el liderazgo transformacional y la empatía en el aula, como parte central de su formación integral científica y humanística.

En referencia a las características del liderazgo transformacional, consideradas en el planteamiento del problema y los objetivos de esta investigación se suman a los resultados presentados, la inteligencia emocional para poder percibir, manejar, comprender y utilizar emociones con el fin de innovar y mejorar los trabajos grupales, en función de la empatía, la productividad, la epistemología y las habilidades compartidas de los estudiantes.

El liderazgo transformacional es un proceso colectivo, no individual. El estudiante líder es un estratega con visión de futuro, influye en los demás e integra el conocimiento y las habilidades individuales con el objetivo de liderar en grupo los procesos, hasta alcanzar e incluso superar las metas u objetivos compartidos.

En la tesis Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021, se comprobó el interés de los alumnos por ser líderes y superarse, en función de la perseverancia, el conocimiento científico y el trabajo en equipo. En ese sentido, el líder conoce las aptitudes y la personalidad de sus compañeros, para delegar con éxito sus funciones, según las habilidades individuales, coordinadas y dirigidas a las metas u objetivos del grupo. La motivación interna en el estudiante y externa, en referencia al liderazgo transformacional de quien dirige el grupo, parte del aprendizaje individual y colectivo, para organizar los temas, elaborar discursos elocuentes y alcanzar reconocimiento social; primero en el aula, con las calificaciones altas, metas cumplidas del trabajo grupal, y en la universidad, a través de investigaciones científicas que aporten al desarrollo de la sociedad y el bien común.

La tesis de Velásquez (2020), realizada en Puno, determinó que el liderazgo transformacional es “un factor clave para alcanzar resultados excelentes”, en concordancia con la planificación de actividades individuales, colectivas, la disposición al cambio e innovación en cada proyecto que desarrollan los estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate.

Respecto a las cuatro dimensiones de la variable, el concepto general del liderazgo transformacional en los alumnos, ha descartado el liderazgo autocrático, la autosuficiencia, para adoptar un comportamiento hacia lo consultivo, participativo de escuchar ideas, opiniones de todos. En suma, descentralizar la autoridad de manera clara y democrática, en concordancia con la inspiración permanente de poder comunicar visiones con fluidez y seguridad, para estimular mayor cantidad de energía y lograr altos niveles de desempeño y desarrollo de todos los miembros del grupo.

El liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria, de la misma manera que en las empresas u organizaciones, implica planificación, organización, dirección, ejecución y control de actividades para alcanzar

resultados sostenibles, sobre la base de metas y objetivos establecidos por el grupo. Los alumnos desarrollan su talento, en función de la empatía, motivación y el aprendizaje sistemático-significativo de romper paradigmas para adaptarse a los cambios que fomentan la productividad e innovación. En ese sentido, la institución educativa debe “promover el liderazgo transformacional” para que cada estudiante esté “enfocado en modelar el camino” e incrementa la posibilidad de una visión compartida de creatividad y éxito, en concordancia con el esfuerzo individual y el trabajo en equipo (Díaz, 2020).

La tesis de Saravia (2014) concluyó que los líderes transformacionales “se preocupan por el bienestar de los demás”, además de integrar las habilidades y funciones dentro del grupo. El líder transmite “respeto y confianza” en sus compañeros y organiza el trabajo de manera democrática para establecer estrategias y “promover la innovación”; parte fundamental del éxito de los objetivos y la productividad del grupo, que responde a la equidad y la justicia de procedimientos con el que se reparte las responsabilidades o funciones. En ese sentido, los méritos individuales se reconocen en público, para ser integrados después al desarrollo de objetivos colectivos.

La investigación de Alvarado, M. (2018) determinó que el líder transformacional se preocupa por las necesidades de los seguidores, especialmente cuando el contexto de trabajo es “frustrante y estresante”; el líder ofrece todo su apoyo hasta revertir todos juntos el problema y replantear el máximo nivel del trabajo grupal, en función a la perseverancia-compromiso con las metas u objetivos del proyecto para trasladar la visión hacia la realidad del éxito sostenible. En suma, el líder transformacional busca que “todo trabajo tenga un significado positivo para dar un propósito al equipo”, el cual se asume con perseverancia y motivación, con el objetivo de incrementar la productividad en el trabajo y fomentar el compromiso social de asumir retos (Benott, 2018).

El hecho que los estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate hayan mostrado interés por ser líderes y superarse, implica la motivación permanente de los docentes; los alumnos deben tener pasión en lo que hacen, sentir como equipo humano la necesidad de innovar, lograr las metas

y objetivos, mediante el esfuerzo individual-colectivo. El líder transformacional no busca imponer autoridad, organiza y dirige a los demás, bajo la misma sintonía de creatividad y liderazgo de sumar conocimientos, ideas y habilidades, como componente de productividad y éxito compartido.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La investigación determinó las características principales del liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria. De una población de 42 estudiantes, el 61,90% alcanzó el nivel destacado o alto, 35,71%, nivel adecuado o medio, y sólo 2,38%, se ubicó en el nivel inadecuado o bajo. Así mismo, la investigación científica demostró mayor capacidad de organización y liderazgo transformacional en las mujeres que en los estudiantes hombres. El 45,23% de alumnas alcanzó el nivel destacado o alto, 16,66% (5 estudiantes), nivel adecuado o medio, y 0% nivel inadecuado o bajo. En referencia a los estudiantes varones, 16,66% (7 estudiantes), obtuvo el nivel destacado o alto, 23,80% (10 estudiantes), nivel adecuado o medio, y 2,38% (sólo 1 estudiante), se ubicó en el nivel inadecuado o bajo.

Segunda: En referencia a las características de la dimensión carisma o influencia idealizada, predominó el nivel de liderazgo transformacional alto. 55,2% de estudiantes alcanzó el nivel destacado, 43,3%, nivel adecuado, y sólo el 1,5% se ubicó en el nivel inadecuado o bajo.

Tercera: En cuanto a las características de la dimensión motivación inspiradora se comprobó el nivel de liderazgo alto. 56,5% de estudiantes se ubicó en el nivel destacado, 36,3%, nivel adecuado, y 2,4%, nivel inadecuado.

Cuarta: Según los resultados de la dimensión estimulación intelectual, el 57,6% de alumnos alcanzó el nivel de liderazgo alto o destacado, 39,0%, nivel adecuado, y 3,4%, nivel inadecuado o bajo.

Quinta: En referencia a las características de la dimensión consideración individual, predominó el liderazgo transformacional alto en los estudiantes de quinto de secundaria. 62,8% alcanzó el nivel destacado, 32,4%, nivel adecuado, y 4,8%, nivel inadecuado.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Considerar el deseo de superación y el liderazgo alto y medio de los estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate, para incluir los temas de oratoria y estilos de liderazgo en el currículo escolar. Realizar además de la parte teórica, talleres, conferencias, debates, charlas y actividades que fortalezcan la interacción, integración y liderazgo transformacional de futuras promociones de secundaria, en concordancia con la empatía de aprender a compartir conocimientos, ideas u opiniones.

Segunda: Considerar el nivel alto y medio de la dimensión carisma o influencia idealizada para disminuir el individualismo en el aula y fortalecer el aprendizaje significativo, la elocuencia del mensaje y el trabajo grupal.

Tercera: Considerar el nivel alto y medio de la dimensión motivación inspiradora de los estudiantes de quinto de secundaria, en la elaboración de proyectos educativos del equipo de docentes, psicólogos, directores y autoridades de la institución educativa, que motive el aprendizaje significativo, la oratoria y el liderazgo transformacional en los estudiantes.

Cuarta: Considerar el nivel alto y medio de la dimensión estimulación intelectual con el fin de priorizar la epistemología, en función del discurso elocuente y la capacidad de trabajar en equipo y asumir retos o cambios significativos.

Quinta: Establecer sobre la base del nivel alto y medio de la dimensión consideración individual, la empatía entre estudiantes para generar el apoyo personal en los trabajos grupales y evitar la frustración de alguno de los miembros, durante el proceso de aprendizaje y exposición.

REFERENCIAS

Educación 2030: Declaración de Incheon. UNESCO (p. 3, 2016).

Cabrera, Ó. M., Oñate, S. G., & Alfaro, P. L. (2016). Reconfigurando el sentido del liderazgo en organizaciones escolares contemporáneas: La perspectiva del liderazgo distribuido 1/Remodeling the sense of leadership within contemporary school organizations: Distributed leadership perspective. *Revista Complutense De Educación*, 27(2),689-706.

Marco de Buen Desempeño Docente: Ministerio de Educación del Perú (p. 30, 2012).

Guerrero de la Cruz J. (2016). Percepciones de los estudiantes sobre el liderazgo ejercido por sus representantes estudiantiles en una escuela pública de alto rendimiento de Lima. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 8 de agosto de 2020).

Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*. Vol. 4. España, p. 159. Universidad del Rosario Bogotá-Colombia.

López, D. (2016) Metacognición en el Aula. *Revista INEVA*. Vol. 11. San Juan, Puerto Rico, (p. 3).

Camacho, I. Arroyo, R. Ramos V. Hernández, J. Artículo Primacía Competencial y Liderazgo Participativo: Un Programa de Investigación Interconductual (p. 350, 351). *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, vol. 43, número 3, 2017. Sociedad Mexicana de Análisis de la Conducta. Distrito Federal, México.

Cornelio J. (2021). La comunicación oral y su relación con el liderazgo en estudiantes del quinto de secundaria de la I.E. César Vallejo – Chancay (acceso el 15 de enero de 2021). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Apodaca, P. Véliz, A. (2012). Niveles de autoconcepto, autoeficacia académica y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de la ciudad de Temuco. *Revista Salud y Sociedad*, vol. 3, núm. 2 (p. 30, 2012). Universidad Católica del Norte Antofagasta, Chile.

Ortiz, D (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Revista Sophía: Colección de Filosofía de la Educación*, vol. 19 (p. 94). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.

Echeita, G. Duk, Cynthia (2008). Inclusión Educativa. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, vol. 6, núm. 2 (p. 2, 2008). Madrid, España.

Hernández, M., Ledesma, M., Olivera, B. (2021). Hacia una Comunicación Eficaz (p. 9,10,11). Universidad Agraria de la Habana, Cuba.

Rojas, H., Di Fiore (2021). Liderazgo Transformacional para consolidar la Responsabilidad Social en Instituciones Educativas. *Informes Psicológicos*. Vol. 21 N° 1 (p. 122).

Ramírez, J. (2008). Liderazgo Transformacional y Transaccional en estudiantes de Posgrado en Gerencia del Área Metropolitana de Caracas (p. 405). Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela.

Pérez, G., Arango, M., Sepúlveda, L. (2015). El Liderazgo Transformacional: La Percepción de los Seguidores en las Organizaciones No Gubernamentales de Atioquía (p. 232). *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. N° 46. Medellín, Colombia.

Paredes, A. (2020). El liderazgo Pedagógico: Una revisión de la literatura del Reino Unido, Finlandia y Australia (p. 75). Pontificia Universidad Católica del Perú. (Acceso el 02 de agosto de 2021).

Torres, C. (2020). El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02 (p.50). Pontificia Universidad Católica del Perú. (Acceso el 02 de agosto de 2021).

Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado (p.15). Revista Universidad & Empresa. Bogotá, Colombia.

Saravia, E. (2014). Caracterización de estilos de liderazgo mediante el análisis de redes sociales (p.40). Universidad del Pacífico. Lima, Perú.

Benott, J. (2018). Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la Institución Casuarinas International College de Monterrico 2018 (p.21). Universidad Nacional Federico Villarreal.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TEMA: Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021

AUTOR: ANDRÉS HUMBERTO ARIAS VERGARA

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Liderazgo Transformacional	Capacidad del líder para convocar, influir y dirigir a los miembros de un grupo, en concordancia con los cambios positivos, el desarrollo de conocimientos científicos, habilidades y la cultura individual-colectiva, que permiten resolver problemas y lograr objetivos. (Nureña, 2019).	Dimensión Carisma o Influencia Idealizada	Es honesto y genera confianza. Comparte éxitos Genera admiración Transmite una visión y misión.	1,2 3 4,5 6	Ordinal Siempre (5 Puntos)	Destacado: Actitudes y aptitudes excelentes, para asumir el Liderazgo (Entre 90 y 100 Puntos) Adecuado: Actitudes y aptitudes suficientes, para asumir el Liderazgo (Entre 80 y 89 Puntos) Inadecuado: Actitudes y aptitudes insuficientes, para asumir el Liderazgo (Menos de 79 Puntos)
		Dimensión Motivación Inspiradora	Genera dedicación y compromiso. Promueve entusiasmo. Fomenta la motivación por expectativas.	7 8 9,10	Algunas Veces (4 Puntos) Nunca (3 Puntos)	
		Dimensión Estimulación Intelectual	Recibe ideas y sugerencias. Busca que se ejecuten las tareas. Ofrece medios para solucionar problemas.	11 12 13,14		
			Considera el cambio y la innovación.	15		
		Dimensión Consideración Individual	Se preocupa por los demás. Es sensible a las particularidades personales. Mantiene el diálogo; estimula el desarrollo y los planes personales.	16,17 18 19		

			Reconoce logros y ofrece apoyo.	20		
--	--	--	---------------------------------	----	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021							
AUTOR: ANDRÉS HUMBERTO ARIAS VERGARA							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Qué características presenta el liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate? Problemas Específicos: ¿Qué características presenta la dimensión carisma o influencia idealizada, y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate?	Objetivo General: Establecer las características del liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate. Objetivos Específicos: Establecer las características de la dimensión carisma o influencia idealizada, y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E 1213 Gloria Grande de Ate Establecer las características de la dimensión motivación inspiradora y el liderazgo	No corresponde	Variable: Liderazgo Transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Dimensión Carisma o Influencia Idealizada	Es honesto y genera confianza.	1,2	Ordinal Siempre (5 Puntos) Algunas Veces (4 Puntos) Nunca (3 Puntos)	Destacado: Actitudes y aptitudes excelentes, para asumir el Liderazgo (Entre 90 y 100 Puntos) Adecuado: Actitudes y aptitudes suficientes, para asumir el Liderazgo (Entre 80 y 89 Puntos) Inadecuado: Actitudes y aptitudes insuficientes, para asumir el Liderazgo (Menos de 79 Puntos)
				Comparte éxitos	3		
				Genera admiración	4,5		
				Transmite una visión y misión.	6		
			Dimensión Motivación Inspiradora	Genera dedicación y compromiso.	7		
				Promueve entusiasmo.	8		
				Fomenta la motivación por expectativas.	9,10		
			Dimensión Estimulación Intelectual	Recibe ideas y sugerencias.	11		
Busca que se ejecuten las tareas.	12						
Ofrece medios para solucionar problemas.	13,14						

¿Qué características presenta la dimensión motivación inspiradora y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate?	transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate.			Considera el cambio y la innovación. Se preocupa por los demás.	15 16,17		
¿Qué características presenta la dimensión estimulación intelectual y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate?	Establecer las características de la dimensión estimulación intelectual y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate.			Es sensible a las particularidades personales.	18		
¿Qué características presenta la dimensión estimulación intelectual y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate?	Establecer las características de la dimensión consideración individual y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate.			Mantiene el diálogo; estimula el desarrollo y los planes personales.	19		
¿Qué características presenta la dimensión consideración individual y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate?				Reconoce logros y ofrece apoyo.	20		
¿Qué características presenta la dimensión consideración individual y el liderazgo transformacional, en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate?							

I.E. 1213 Gloria Grande de Ate?							
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 3: Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

Edad:

Sexo:

Estimado (a) estudiante, su opinión es relevante para conocer su percepción sobre el liderazgo transformacional. A continuación, se solicita que marque con una (X) la opción que considere correcta, según la escala mostrada:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE

Preguntas		Nunca	A veces	Siempre
1	Promueve el cambio y demuestra su compromiso con los objetivos del grupo.			
2	Demuestra optimismo y participa en el trabajo grupal.			
3	Comparte el éxito personal y los suma a los objetivos del grupo.			
4	Considera que sus compañeros reconocen su iniciativa y motivación, para realizar el trabajo grupal.			
5	Convince a sus compañeros, en función de su creatividad y conocimiento científico.			
6	Organiza las estrategias con sus compañeros, en concordancia con la estructura del trabajo grupal.			
7	Motiva a sus compañeros, para que se comprometan con los objetivos del grupo.			
8	Demuestra entusiasmo y anima a sus compañeros cuando no logran las metas			
9	Organiza los roles del grupo y motiva la participación de sus compañeros.			
10	Considera que sus compañeros cumplen con las expectativas del trabajo grupal.			
11	Acepta sugerencias y opiniones, para mejorar el trabajo grupal.			
12	Organiza las acciones individuales, en función de los objetivos del trabajo grupal			
13	En caso de conflictos en el grupo, interviene para buscar la unión entre sus compañeros.			
14	Fomenta el diálogo y la tolerancia a las críticas, para favorecer el trabajo en equipo.			
15	Intercambia conocimientos científicos, sobre la base del cambio y la innovación.			

16	Ofrece ayuda a sus compañeros con frecuencia.			
17	Motiva de manera individual a sus compañeros, para que alcancen sus metas y objetivos.			
18	Escucha atentamente y anima a sus compañeros, cuando tienen problemas personales.			
19	Mantiene el diálogo, y logra unir los planes personales con los objetivos del trabajo grupal.			
20	Reconoce los logros de sus compañeros y ofrece siempre su apoyo.			

<https://forms.gle/SWqvD6VX6yUxEW6M9>

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional
Autor:	Anita Emperatriz Nureña Ruiz
Lugar y Fecha:	Trujillo, 2019
Adaptado por:	Andrés Humberto Arias Vergara
Instrumento:	Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional
Año:	2021
Objetivo:	Evaluar el liderazgo transformacional, en los estudiantes de quinto de secundaria.
Duración:	15 minutos
Fundamento teórico	Capacidad para convocar, influir y dirigir a los miembros de un grupo, en concordancia con los cambios positivos; el desarrollo de habilidades y la cultura individual-colectiva, para resolver problemas y lograr objetivos. (Nureña, 2019).
Escala Valorativa:	Siempre (5 Puntos), Algunas Veces (4 Puntos), Nunca (3 Puntos)
Niveles y Rangos:	Destacado (Entre 90 y 100 Puntos), Adecuado (Entre 80 y 89 Puntos), Inadecuado (Menos de 79 Puntos).
Materiales:	Manual y Cuestionario
Validez y Confiabilidad	Valores de 0.80

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CARISMA O INFLUENCIA IDEALIZADA	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
1	Promueve el cambio y demuestra su compromiso con los objetivos del grupo.				x				x				x	
2	Demuestra optimismo y participa en el trabajo grupal.				x				x				x	
3	Comparte el éxito personal y los suma a los objetivos del grupo.				x				x				x	
4	Considera que sus compañeros reconocen su iniciativa y motivación, para realizar el trabajo grupal.				x				x				x	
5	Convince a sus compañeros, en función de su creatividad y conocimiento científico.				x				x				x	
6	Organiza las estrategias con sus compañeros, en concordancia con la estructura del trabajo grupal.				x				x				x	
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRADORA													
7	Motiva a sus compañeros, para que se comprometan con los objetivos del grupo.				x				x				x	
8	Demuestra entusiasmo y anima a sus compañeros cuando no logran las metas				x				x				x	
9	Organiza los roles del grupo y motiva la participación de sus compañeros.				x				x				x	
10	Considera que sus compañeros cumplen con las expectativas del trabajo grupal.				x				x				x	
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL													
11	Acepta sugerencias y opiniones, para mejorar el trabajo grupal.				x				x				x	
12	Organiza las acciones individuales, en función de los objetivos del trabajo grupal				x				x				x	
13	En caso de conflictos en el grupo, interviene para buscar la unión entre sus compañeros.				x				x				x	
14	Fomenta el diálogo y la tolerancia a las críticas, para favorecer el trabajo en equipo.				x				x				x	
15	Intercambia conocimientos científicos, sobre la base del cambio y la innovación.				x				x				x	
	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL													
16	Ofrece ayuda a sus compañeros con frecuencia.				x				x				x	

17	Motiva de manera individual a sus compañeros, para que alcancen sus metas y objetivos.				x				x				x	
18	Escucha atentamente y anima a sus compañeros, cuando tienen problemas personales.				x				x				x	
19	Mantiene el diálogo, y logra unir los planes personales con los objetivos del trabajo grupal.				x				x				x	
20	Reconoce los logros de sus compañeros y ofrece siempre su apoyo.				x				x				x	

MD: Muy en desacuerdo; D: En desacuerdo; A: De acuerdo y MA: Muy de acuerdo

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Guido Junior Bravo Huaynates**

DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

Lima, 10 de Junio del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Guido J. Bravo Huaynates
 DOCENCIA E INVESTIGACION

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 28 de junio de 2021.

Señor:

Mg. Omar Flores Huaylinos

Director de la I.E. 1213 - Ate

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el fin de expresarle mis saludos y presentarme. Mi nombre es **Andrés Humberto Arias Vergara**, identificado con **DNI 10150768**; actualmente soy estudiante del Programa de **Maestría en Psicología Educativa** de la **Universidad César Vallejo** y realizo el trabajo de investigación (Tesis): Liderazgo transformacional de estudiantes de quinto secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021.

En ese sentido, solicito se sirva otorgarme el permiso, para **poder aplicar de manera virtual el instrumento de la investigación científica** en la institución educativa que usted representa. Los resultados de la **Tesis** serán enviados a la dirección del colegio, una vez culminado todo el estudio científico.

Sin otro particular, en espera de su gentil y pronta respuesta, me suscribo de usted.

Atentamente,



Andrés Humberto Arias Vergara
DNI 10150768